

разрастании и углублении социального кризиса, характерного для последних фаз отчуждения. Но, с другой стороны, та же фальсеокоммуникация – это проявление социального консенсуса, преодоление отчуждения между Акторами и их функциями. Все лгут всем, все про это знают, но всех это устраивает – как если бы процесс углубления социального отчуждения повернул вспять и вернулся к фазе всеобщего единства и тождества.

### Литература

1. «Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам университета за добросовестный, качественный и эффективный труд». Условия и размеры ежемесячных выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты по ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава ГОУ ВПО «Хакасский государственный университет им. Н.Ф. Катанова» на 2008/2009 учебный год. от 2 декабря 2008г. (протокол №6).
2. Показатели эффективности деятельности и критерии их оценки в Рейтинговой системе ГОУ ВПО ХГУ им. Н.Ф. Катанова по направлению «Учебная и учебно-методическая деятельность (включая трудоустройство выпускников)» на 2008/2009 учебный год. от 2 декабря 2008г. (протокол №6).

Кораблева Г.Б.,  
г. Екатеринбург

## СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ФЕНОМЕНА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕФОРМАЦИЙ

Динамика изменений в сфере профессионального труда в современном обществе связана с двумя процессами. С одной стороны, наблюдается дальнейшее усложнение профессиональной структуры в связи с появлением

все новых профессий и специальностей вследствие нового этапа научно-технической и информационных революций. Общество к концу XX в. только привыкло к появлению профессии программиста – специалиста в области компьютерного программирования – как в ее рамках появились новые профессии, связанные не только с созданием, но обеспечением функционирования и продвижения программного продукта (IT-евангелист, например, Web-дизайнер, администратор базы данных, администратор сайтов и т.д.). Официальные международные документы и справочники такие как «Международная стандартная классификация занятий», разрабатываемая Международной организацией труда, или ее российский аналог «Квалификационный справочник должностей служащих» просто не успевают фиксировать эти изменения в профессиональном разделении труда.

Следует учитывать, что такие нормативные документы международного и внутригосударственного уровня не теряют своей значимости, поскольку их целью является определение основного содержания профессиональной деятельности, на основе которых разрабатываются ее стандарты, определяется ее статус в системе профессиональных занятий, что способствует регулированию социально-трудовых отношений на международном рынке труда и внутри страны.

С другой стороны, появление новых профессий и специальностей на рынке труда влияет на изменения направлений и содержания подготовки специалистов в системе профессионального образования. От системы профессионального образования, как правило, требуют, чтобы содержание и качество подготовки таких специалистов отвечало требованиям времени. Однако стандарты и нормы профессиональной деятельности исходно имеют институциональный характер, что в данном случае означает, что они складываются объективно и проверяются историческим временем. И только потом эти стандарты закрепляются в формальных документах. В ситуациях, когда такие документы не имеют институциональной базы, мы сталкиваемся

с проблемой профессиональных деформаций уже на уровне подготовки будущих профессионалов.

Профессиональные деформации – проблема в настоящее время активно исследуемая психологами. Социология же пока еще не обратила внимания на значимость данной проблемы для дальнейшего развития российского общества. Под профессиональной деформацией в психологии в самом широком плане понимают изменения в структуре личности человека под влиянием особенностей профессиональной деятельности. Отсюда психологов в большей степени интересуют личностно-психологические трансформации и факторы их определяющие.

В рамках предметной области социологии интерес находится в области стратификационно-статусных позиций профессиональных групп и отдельных людей, которые, с одной стороны, могут выступать причинами профессиональных деформаций, а с другой, быть их результатом. При этом данный результат не обязательно приводит к деструктивным изменениям профессиональной структуры.

Дело в том, что профессия в любом обществе выступает его особым социальным институтом, главной функцией которого выступает регулирование взаимодействий между профессиональными группами, организациями и людьми на основе институциональных норм и стандартов. Исторически в традиционном и раннем индустриальном обществе мир профессий менялся достаточно медленно. Отсюда профессиональные нормы и стандарты профессионального поведения первоначально передавались как обычай и традиция и, лишь пройдя проверку временем, формализовались и закреплялись либо законодательно, либо на уровне уставов и инструкций.

Неформальный характер происхождения профессиональных норм и правил до сих пор находит отражение в «неписаных» стандартах профессионального поведения. Но динамика социальных и, в том числе, профессиональных изменений, столь стремительна, что появление новых

профессий, также требующее закрепления в нормах профессиональной деятельности и поведения, приводит к принципиальной модификации и самого процесса нормотворчества в области профессий. И появляется система формальных норм и стандартов. В своем единстве и взаимодействии формальные и неформальные профессиональные нормы и правила способствуют созданию устойчивых образцов профессионального поведения, без чего невозможно существование профессиональных ролей, поскольку любая социальная роль – это образец поведения, определяемый социальной позицией и статусом личности в обществе.

Формальные стандарты профессий нового типа разрабатываются, как правило, на уровне организаций и необходимы для определения содержания и границ профессиональной деятельности специалиста, объективной оценки результатов его труда, а также требований к системе профессиональной подготовки.

Механизмы, регулирующие степень соответствия требований к содержанию профессиональной деятельности и качеству профессиональной подготовки таких специалистов, предлагает рынок труда. К их числу относятся уровень оплаты труда, способы формирования ядра профессий с более высоким статусом и льготами, которые вынуждены предлагать работодатели, механизмы обеспечения связи между знаниями, навыками и опытом работы по профессии с материальным обеспечением профессиональной деятельности.

Но при определенных условиях эти регуляторы дают сбой. Основной функцией рынка труда является удовлетворение спроса на специалистов в различных сферах профессиональной деятельности. Чем выше спрос и ниже предложение по тем или иным профессиям, тем активнее начинает работать механизм оплаты труда в сторону ее повышения вне требований соответствия уровню и качеству образования и профессионализма.

В условиях России в 90-е гг. XX это нашло яркое выражение в высокой по сравнению с представителями других профессий оплате труда бухгалтерских работников, дилеров, продавцов, юристов без учета их специализации и квалификации. В свою очередь произошли изменения в стратификационной шкале престижа профессий, что привело впоследствии к профессиональным деформациям в области профессиональной структуры общества. В настоящее время, когда стране все больше требуется квалифицированных специалистов в области инженерных и рабочих профессий, рынок образовательных услуг и рынок труда не предлагают их в необходимом количестве и качестве профессиональной подготовки.

Деформации в области престижа профессий в том или ином обществе приводят к профессиональным деформациям как в «новых», статусных профессиях, так и в «традиционных», статус которых начинает снижаться. Прежде все это имеет отношение к уровню профессионализма. Дело в том, что ресурсы каждого отдельного человека ограничены, а желание получить престижную профессию, закрепиться в ней и далее строить на этой основе свою жизненную карьеру далеко не всегда совпадает с ресурсными возможностями личности. Профессионализм в любой профессии представляет собой сочетание знаний, навыков и опыта работы. Но ограниченность индивидуальных ресурсов (в самом общем плане можно остановиться на задатках и способностях) может не позволить освоить необходимый багаж знаний, получить тот объем и уровень компетенций, которые необходимы профессионалу. И здесь появляется такая форма профессиональной деформации как профессиональная мимикрия, что буквально означает подражательное сходство.

На различных уровнях профессионального разделения труда профессиональная мимикрия проявляет себя по-разному. На уровне общества и национального государства профессиональная мимикрия чаще всего связана с искусственным завышением престижа и статуса профессии.

Например, сегодня это имеет отношение к профессиям государственной службы, статус которых зачастую поддерживается высоким уровнем формализации и стандартизации требований к содержанию профессиональной деятельности чиновников, что в реальной практике работы сложно конкретизируется в рабочих действиях и нормах профессионального поведения.

Жизнедеятельность современных организаций также отличается высоким уровнем формализации и бюрократизации. С одной стороны, они позволяют снять субъективизм руководителей при оценке работника, но, с другой, далеко не всегда позволяют учесть и раскрыть профессиональный потенциал работника. В условиях, когда конечный продукт (будь то высокотехнологичный механизм, пищевой продукт или образовательная услуга) выступает результатом коллективного труда, индивидуальный вклад отдельного специалиста нивелируется, что позволяет отдельным сотрудникам и группам работников скрывать свой непрофессионализм при формальном соответствии должности и профессии. И, хотя системы аттестации персонала постоянно совершенствуются, справиться с феноменом профессиональной мимикрии не удастся.

Инструментом борьбы с профессиональными деформациями и профессиональной мимикрией могли бы стать профессиональные ассоциации, но в России само понятие профессиональной ассоциации чаще всего отождествляют с профсоюзными организациями или подменяют им, хотя в мировой практике их цели и функции отличаются.

Прежде всего, они отличаются по характеру объединения: профессиональные ассоциации создаются по признаку принадлежности к профессии, а профсоюзы по производственному признаку.

Эти профессиональные объединения разнятся также и по целевой направленности деятельности. Профессиональные ассоциации в своей традиции придерживаются социально ориентированных целей, что

определяется формированием и развитием этической составляющей профессии и профессиональной общности, контролем качества профессиональной деятельности, влиянием на содержание подготовки специалистов, поддержкой инноваций в профессиональной сфере. Сегодня их деятельность связана с процедурами лицензирования профессиональной деятельности, применением различных форм передачи профессионального опыта, выработкой критериев и показателей профессиональной компетентности в конкретных профессиональных видах деятельности.

Профсоюзы же создаются для решения внутренних проблем и задач своих членов, хотя и декларируют идеи борьбы за достойную жизнь и свободное развитие граждан, снижение уровня социального неравенства, повышение доходов своих представителей, обеспечение всеобщего доступа к базовым социальным услугам приемлемого качества. Их работа, как формы объединения трудящихся, направлена на регулирование трудовых отношений работника и работодателя и не распространяется на координацию профессиональной деятельности, экспертную оценку качества и ее лицензирование или оценку профессионального поведения со стороны компетентного профессионального сообщества.

Вместе с тем потребность в таких видах профессиональных объединений растет. И за последнее десятилетие подобные профессиональные ассоциации растут как грибы. В настоящее время в Интернете открыты сайты более полутора сотен ассоциаций. Но пока эти ассоциации чаще решают «межведомственные» проблемы, чем влияют на реальную профессиональную деятельность.

Таким образом, к сожалению, пока еще практика деятельности профессиональных ассоциаций в России демонстрирует их функциональную ограниченность и свидетельствует о том, что функции профессиональной экспертизы, контроля уровня профессионализма и социальной

ответственности, без которых предупреждение профессиональных деформаций и их устранение крайне затруднительно, они не реализуют.

Кульминская А.В.,  
г. Екатеринбург

## СОЦИОЛОГИЧЕСКОЕ ВООБРАЖЕНИЕ КАК СПЕЦИФИЧЕСКИЙ РЕСУРС СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖЕРА

Условия современно экономики и бизнеса диктуют необходимость постоянного обновления информации о состоянии рынка и эффективности собственной деятельности. Эти задачи чаще всего решаются путем создания собственных социологических служб на предприятиях или путем аутсорсинга. Но XXI век ставит еще одну задачу: найти способ своевременно получать достоверные данные об эффективности тактики предприятия и планирования стратегии его развития. С нашей точки зрения, для решения этой задачи необходимо развивать социологическое воображение у сотрудников организации, особенно тех, кто занимается продвижением товара (услуги) или продажами.

На наш взгляд, социологическое воображение – это особый ресурс современного менеджера, потенциально заложенный в каждом человеке. Развитию этого ресурса способствует изучение в ВУЗах социологии и других дисциплин гуманитарного цикла, а его актуализация должна происходить при помощи сотрудников отдела социологии (маркетинга), руководителя отдела продвижения и кадровой службы. Развитие социологического воображения у промо-менеджеров и менеджеров по продажам позволит расширить область применения социологических и статистических методов, что в свою очередь будет способствовать созданию инструментов для оценки и повышения эффективности деятельности отдельных структур и